

RESOLUÇÃO Nº 07

DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Institui o Código de Conduta da ABAS 15

O Conselho de Administração da ABAS 15, no uso das atribuições conferidas pelo artigo 13 do Estatuto Social da Associação Beneficente de Assistência à Saúde dos Juizes do Trabalho da 15ª Região, aprovado em 16 de dezembro de 2017,

CONSIDERANDO as diretrizes constantes no “Guia das Melhores Práticas para Organizações do Terceiro Setor: Associações e Fundações”, publicado pelo Instituto Brasileiro de Governança Corporativa, IBGC, 2016;

CONSIDERANDO a necessidade de responder aos crescentes níveis de controle e transparência, assim como aplicar de forma idônea os recursos recebidos para o cumprimento da missão da entidade;

CONSIDERANDO que o contínuo desenvolvimento organizacional e o aperfeiçoamento administrativo devem ser objetivos permanentes;

CONSIDERANDO a importância do posicionamento em relação à dimensão ética na gestão da entidade;

CONSIDERANDO os estritos termos do artigo 17 e seu inciso III, do estatuto em epígrafe,

RESOLVE

APROVAR E EDITAR A PRESENTE RESOLUÇÃO, COM AS SEGUINTEs NORMAS E DISPOSIÇÕES:

Artigo 1º. O Código de Conduta da ABAS 15 é um conjunto de regras que têm por objetivo administrar conflitos de interesses entre a entidade e partes a ela relacionadas, dando corpo aos princípios da transparência, equidade e responsabilidade corporativa no âmbito de suas atividades.

Parágrafo único: O desenvolvimento organizacional e o aperfeiçoamento administrativo da entidade devem ser objetivos permanentes, especialmente para responder aos crescentes níveis de controle e regulação aos quais a organização está submetida, assim como a aplicação idônea dos recursos que recebe para o cumprimento de sua missão. Neste contexto, o Código de Conduta reflete o posicionamento ético da entidade, ou seja, a expressão dos valores e compromissos que assume, pratica e estimula.

Artigo 2º. As disposições do Código de Conduta se aplicam a:

- a) todos os usuários da entidade;
- b) membros do Conselho de Administração, Conselho Fiscal e Ouvidoria;
- c) empregados; e
- d) prestadores de serviços, pessoas físicas ou jurídicas, que participem ou contribuam nas atividades da entidade.

Artigo 3º. As tarefas de interpretação e aplicação das normas do presente código são atribuídas ao Conselho de Administração.

Parágrafo único: Caberá ao Conselho de Administração a tarefa de divulgar e disseminar o Código de Conduta.

Respeito à legislação

Artigo 4º. O respeito às leis vigentes no país, ao estatuto social e demais regras internas da ABAS 15 constitui obrigação de todos aqueles submetidos as regras do presente código.

Conflitos de Interesse

Artigo 5º. O conflito de interesse será caracterizado quando uma ou mais pessoas, físicas ou jurídicas, de forma direta ou por meio de seus representantes, possuírem interesses particulares numa determinada pauta em deliberação, que estejam além dos interesses específicos da própria associação.

Artigo 6º. Independentemente do cargo ou função na associação, sempre que for participar de uma deliberação, o Associado, o Conselheiro de Administração, o Conselheiro Fiscal ou membro da estrutura técnico-operacional deverá ter convicção de sua total independência em relação ao tema em debate.

Parágrafo único: As pessoas envolvidas em possíveis conflitos de interesses devem se manifestar expressamente e se abster de participar de tais deliberações, garantindo-se o respeito a esta decisão e seu respectivo registro em ata.

Nepotismo

Artigo 7º. Nepotismo é o favorecimento dos vínculos de parentesco nas relações de trabalho ou emprego. As práticas de nepotismo privilegiam os laços de parentesco em detrimento das avaliações de mérito. Configuram-se quando a nomeação, designação ou contratação ocorre por influência dos laços familiares existentes entre nomeados, designados ou contratados e o responsável pela respectiva escolha ou pessoa integrante dos órgãos de administração.

§ 1º Não devem ser nomeados, designados ou contratados cônjuges, companheiro(a)s ou parentes em linha reta ou colateral, por consanguinidade ou afinidade, até o terceiro grau, ou pessoa jurídica cujo administrador ou sócio com poder de direção possua qualquer um dos vínculos de parentesco mencionados.

§ 2º Não será considerado nepotismo a eventual nomeação, designação ou contratação de pessoa com laço familiar para realizar trabalho voluntário ou que não preveja remuneração, ajuda de custo ou reembolso de despesa.

§ 3º Não será considerado nepotismo as situações que se configurem em decorrência de eleição posterior a nomeação, designação ou contratação avaliada.

Confidencialidade

Artigo 8º. Em consonância com a natureza do trabalho desempenhado pela entidade, é esperado que se disponibilize acesso às informações pessoais e de saúde de usuários. A entidade tem responsabilidade em proteger e utilizar legalmente essas informações. O não cumprimento desta responsabilidade poderá resultar em possíveis ações judiciais, multas e penalidades, bem como em prejuízos a reputação da associação.

Parágrafo único: Os ocupantes de quaisquer cargos da administração da entidade, seus empregados e prestadores de serviços deverão manter rigoroso sigilo a respeito de informações pessoais e médicas oriundas de processos de trabalho da entidade, aos quais tenham acesso pela natureza de sua atuação, independentemente de prazo.

Respeito à Diversidade e à Igualdade

Artigo 9º. Considera-se diversidade, nos ambientes e relações de trabalho, as características sociais e culturais de um conjunto de pessoas, reconhecendo-se as diferenças entre os indivíduos e a necessidade de tratar a todos com igualdade, respeito e equidade.

Artigo 10. Considera-se preconceito tratar os indivíduos ou grupos de indivíduos segundo ideias pré-concebidas que lhes atribuam qualidades negativas.

Artigo 11. Considera-se discriminação situações e circunstâncias que configurem distinções entre indivíduos, comprometendo a igualdade de tratamento, favorecendo a exclusão e degradando a dignidade e os direitos do indivíduo.

Artigo 12. A ABAS 15 requer que os ocupantes de cargos administrativos:

a) respeitem a diversidade humana e cultural nos ambientes e relações de trabalho; e

b) repudiem toda e qualquer forma de preconceito e discriminação, comunicando os eventuais casos vivenciados ou testemunhados.

Violência Psicológica, Assédio moral e/ou sexual

Artigo 13. A violência psicológica se caracteriza por gestos, palavras, atitudes ou ações ofensivas, explícitas ou sutis, desqualificadoras, discriminadoras, humilhantes e constrangedoras, decorrentes da relação de trabalho, que atentem contra a dignidade da pessoa e sejam potencialmente capazes de comprometer a carreira profissional, causar dano à sua integridade psíquica e podendo ocasionar deterioração do ambiente de trabalho.

Artigo 14. O assédio moral se caracteriza pela ocorrência repetida e duradoura no tempo da violência psicológica no trabalho, podendo comprometer a carreira profissional, causar dano à integridade psíquica do indivíduo e ocasionar deterioração do ambiente de trabalho.

Artigo 15. O assédio sexual é conduta criminosa caracterizada pelo constrangimento de alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função.

Artigo 16. A entidade não tolerará qualquer prática de atos de violência psicológica, assédio moral ou assédio sexual.

Reação e prevenção de fraudes

Artigo 17. Fraude, para fins de aplicação deste Código de Conduta, é qualquer ação ou omissão intencional, com o objetivo de lesar ou ludibriar outra pessoa, capaz de resultar em perda para a vítima e vantagem indevida, patrimonial ou não, para o autor ou terceiros. Caracteriza-se também pela declaração falsa ou omissão de circunstâncias materiais com o intuito de levar ou induzir terceiros a erro.

Artigo 18. Corrupção, para fins de aplicação deste Código de Conduta, é qualquer ação, direta ou indireta, consistente em autorização, oferecimento, promessa, solicitação, aceitação, entrega ou recebimento de vantagem indevida, de natureza econômica ou não, envolvendo pessoas físicas ou jurídicas, agentes públicos ou não, com o objetivo de que se pratique ou deixe de se praticar determinado ato.

Artigo 19. A ABAS 15 repudia toda e qualquer forma de fraude e corrupção em todos os níveis hierárquicos. Assim, qualquer membro da administração da entidade deve rejeitar e denunciar situações de fraude e corrupção, sob qualquer forma, direta ou indireta, ativa ou passiva, que envolva ou não valores monetários.

Uso de drogas e álcool

Artigo 20. A ABAS 15 está comprometida com um local de trabalho livre das drogas e do álcool.

Artigo 21. Não será tolerada a venda ou o uso de substância narcótica no ambiente de trabalho, mesmo fora do horário de funcionamento das instalações da instituição. O desempenho das funções laborais sob a influência do álcool ou drogas ilícitas, conforme definidas pela lei penal, também não será permitido, exceto na hipótese de disponibilização de bebidas alcoólicas em evento autorizado.

Artigo 22. A entidade disponibilizará ao empregado ou integrante do quadro eletivo todo o auxílio possível, caso seja solicitada a assistência ao superior hierárquico ou membro da Ouvidoria, se o abuso de álcool ou drogas estiverem comprometendo o desempenho do requisitante e ele entender que precisa de ajuda para controlar sua adição.

Manifestações públicas a respeito da entidade

Artigo 23. Apenas o Presidente do Conselho de Administração e o Executivo Principal possuem a prerrogativa de promover comunicação pública em nome da entidade.

Parágrafo único: Quando expressamente autorizados, outros integrantes de cargos da administração da entidade poderão se manifestar publicamente em nome da entidade.

Artigo 24. Os associados ou ocupantes de qualquer cargo da administração da entidade devem abster-se de manifestar, publicamente, suas opiniões pessoais em nome da entidade, especialmente em questões político partidárias e religiosas.

Mídias Sociais

Artigo 25. As mídias sociais são ferramentas importantes para a comunicação pessoal e nos negócios. No entanto, deve-se ter cautela e consideração ao publicar ou compartilhar algo *on-line*.

§ 1º Os empregados e demais usuários de equipamentos da ABAS 15 não deverão ter expectativa de privacidade se participarem de mídias sociais no período de trabalho.

§ 2º Somente os colaboradores previamente designados podem usar mídias sociais em nome da ABAS 15. Ao fazerem suas publicações pessoais, ao citar a ABAS 15, será necessário identificar-se como um colaborador da entidade e deixar claro que quaisquer opiniões expressas podem depender de ratificação superior.

§ 3º Não se deverá divulgar informações confidenciais da ABAS 15 e de seus usuários, incluindo questões financeiras, técnicas, operacionais ou de saúde.

§ 4º A educação, o respeito e o bom senso deverão pautar tudo que for publicado *on-line* sobre a entidade. Não se deve publicar nada que difame, discrimine, assedie ou faça retaliações a quaisquer pessoas.

Atividades Políticas e Religiosas

Artigo 26. A ABAS 15 reconhece o direito constitucional à liberdade política e religiosa.

Artigo 27. Ao respeitar e resguardar os direitos de todos, a ABAS 15 requer que:

- a) não se promova ou participe de atividades político-partidárias durante o horário de trabalho ou se faça uso dos recursos da entidade com esta finalidade;
- b) não se promova ou participe de atividades religiosas durante o horário de trabalho ou se faça uso dos recursos da entidade com esta finalidade;
- c) não se associe as marcas da entidade a atividades político-partidárias e religiosas, a não ser nos casos autorizados pela ABAS 15; e
- d) não se realize qualquer tipo de propaganda político-partidária ou religiosa nas dependências da entidade.

Utilização do nome, marca ou imagem

Artigo 28. O nome, a marca ou a imagem da associação só devem ser utilizados em seu próprio benefício, bem como seus recursos.

Presentes e Brindes

Artigo 29. Diante de uma oportunidade de receber ou de oferecer presentes e brindes, deve-se observar:

- a) não aceitar, oferecer ou dar presentes, de qualquer espécie e em qualquer situação, de ou para pessoa física ou jurídica, exceto em razão de laços de parentesco ou amizade e desde que o seu custo seja arcado pelo próprio ofertante;
- b) não aceitar, oferecer ou dar brindes ou presentes em troca de qualquer favorecimento ao ofertante, a si, à ABAS 15 ou a terceiros (pessoa física ou jurídica);
- c) obter previamente aprovação do Executivo Principal ou Presidente do Conselho de Administração sempre que for oferecer hospitalidade a terceiros que mantenham alguma relação comercial ou institucional com a ABAS 15; e

d) obter autorização prévia do Executivo Principal ou Presidente do Conselho de Administração para o recebimento de qualquer hospitalidade de terceiros que mantenham alguma relação comercial ou institucional com a ABAS 15.

Artigo 30. Devolver, prontamente, quaisquer presentes, brindes ou hospitalidade, recebidos em desacordo com as orientações deste Código de Conduta aos seus respectivos remetentes.

Casos não previstos

Artigo 31. Casos não previstos que possam afetar a reputação da associação deverão ser objeto de deliberação específica do Conselho de Administração, visando a definição de procedimentos claros e transparentes.

Das garantias aos denunciantes

Artigo 32. A ABAS 15 respeita e acolhe a comunicação ou denúncia de desvio de conduta ou de indícios de desvio de conduta feita de boa-fé, não admitindo retaliações ou punições contra quaisquer pessoas que apresentem essa comunicação ou denúncia.

Parágrafo único: Ao se vivenciar, testemunhar ou tomar conhecimento de conduta que configure descumprimento às orientações deste Código de Conduta, deve-se comunicar ou denunciar o fato aos superiores hierárquicos e/ou à Ouvidoria, nesse caso com garantia de confidencialidade.

Processamento de denúncias e procedimento disciplinar

Artigo 33. Não há rito específico para processamento de denúncias ou punição determinada para cada tipo de situação analisada. O Conselho de Administração decidirá, conforme o caso, o rito a adotar e a punição para as faltas verificadas.

Disposições Finais

Artigo 34. Revogam-se todas as disposições em contrário.

Artigo 35. A presente resolução entra em vigor em 01/07/2018.

Campinas, 29 de junho de 2018.

Luís Carlos Cândido Martins Sotero da Silva

Presidente do Conselho de Administração

Gerson Lacerda Pistori

Primeiro Conselheiro de Administração

Marilda Izique Chebabi

Conselheira de Administração

José Otávio Bigatto

Conselheiro de Administração

Sebastião Ximenes Júnior

Conselheiro de Administração